



snfia



COMUNICATO

Lo scorso 18 dicembre le OO.SS. sono state convocate in videoconferenza dall'Azienda per un confronto relativo a vari temi inerenti alla rete OP di Generali Italia ed in particolare sul tema del "nuovo modello organizzativo della rete OP".

Sia i coordinatori di Gruppo Generali che i Rappresentanti Aziendali hanno condiviso la necessità di sottoscrivere un accordo che vada al di là dei riferimenti normativi del CCNL che regolano l'attività del produttore e le figure professionali da loro ricoperte.

Le OO.SS. hanno rappresentato la necessità di valorizzare il ruolo della rete OP con nuove prospettive di carriera e di crescita, consolidando una professionalità che sia premiante per il produttore.

Si è così arrivati a sottoscrivere un accordo tra le parti nel quale, oltre a ribadire l'unicità dell'organizzazione produttiva dipendente, l'Azienda ne ha riconosciuto la centralità per lo sviluppo e il sostegno del business.

L'Accordo si sviluppa sui seguenti punti:

- Un nuovo modello organizzativo della rete basato su percorsi di carriera, formazione e specializzazione, sia per i neo-assunti che per i già professionalizzati con particolare riferimento a Tutor e Group Leader.
- Un ruolo da specialisti per i III e IV livello con programmi di alta formazione
- Particolare attenzione sarà rivolta ai percorsi professionali del I e II livello nel quale si inserirà la figura del IV livello Group Leader.
- Maggiore armonizzazione dello step intermedio (consulente famiglia) del I livello (permanenza 24 mesi) e focus nel 2021 su secondo step di crescita all'interno del II livello per valorizzare una componente fondamentale della Rete OP.
- La prospettata articolazione dovrà muoversi nell'ambito del CCNL e sarà oggetto di confronto sul tema degli inquadramenti nel prossimo rinnovo del CCNL
- Viene riconosciuta e rafforzata la valenza del percorso di confronto tra OO.SS. e Azienda, avviato già da qualche anno, sul tema del sistema provvigionale.
- In sede di trattativa per il CIA l'Azienda si è dichiarata disponibile ad introdurre anche per la rete produttiva un premio di risultato variabile
- Proprio in virtù della statuizione del confronto sul sistema provvigionale, sarà valorizzata sia l'attività di caring che la relazione col cliente, così come tutte quelle attività diverse dalla produzione che già oggi la rete svolge senza alcun tipo di riconoscimento.
- Infine sarà estesa anche alla rete OP l'applicazione dell'art. 159 del CCNL in tema di responsabilità civile/penale connessa alla prestazione.



Ci troviamo oggi di fronte ad un passaggio fondamentale sia rispetto al rafforzamento ed allo sviluppo delle relazioni sindacali per l'OP, sia in termini di un rilevante e concreto riconoscimento del ruolo del produttore.

L'accordo lascia sui vari temi (riorganizzazione, rappel, gestione del cliente) ampi margini di contrattazione che dovranno essere condivisi con le Organizzazioni Sindacali. Già il prossimo incontro sulle incentivazioni 2021 sarà il banco di prova di questa nuova, importante modalità di gestione delle questioni riguardanti la rete produttiva.

21 dicembre 2020

**FIRST CISL FISAC CGIL F.N.A. SNFIA UILCA
Coordinamenti Nazionali R.S.A. Gruppo Generali
Rappresentanze Sindacali Aziendali Generali Italia**

VERBALE DI INCONTRO

I giorni 18, 19 e 20 dicembre si sono riuniti in modalità telematica

Generali Italia S.p.A., rappresentata dal dr. Giovanni Luca Perin, dal dr. Pierdomenico Bertolotti, dal dr. Davide Pelucchi e dall'Avv. Maria Cristina Muglia

e

i Coordinamenti della Rappresentanze Sindacali Aziendali FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA, FNA e SNFIA del Gruppo Generali e le Rsa di Generali Italia

premessi che

- il Gruppo Generali rappresenta l'unica realtà nel settore assicurativo ad avere personale dipendente addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione;
- l'Azienda riconosce la centralità di tale categoria e per tale ragione intende promuovere un progetto di evoluzione del modello organizzativo della Rete produttiva, in ottica di sviluppo e di sostegno al business attraverso un percorso definito di carriera ed una gestione volta a consolidare e valorizzare maggiormente le risorse della Rete stessa;
- tale progetto è stato illustrato alle OO.SS. che, a seguito di vari confronti, ne hanno condiviso i razionali concordano quanto segue

concordano quanto segue

1. le premesse costituiscono parte integrante del presente Verbale di Incontro;
2. il nuovo modello organizzativo della Rete si basa su una evoluzione dei percorsi di carriera e formativi in ottica di specializzazione dei ruoli, in linea con le esigenze del mercato e di rafforzamento continuo delle competenze; a tal fine si intende: a) favorire l'inserimento dei giovani e il loro consolidamento nella struttura; b) focalizzare maggiormente il ruolo del Tutor e del Group Leader nella guida e nello sviluppo commerciale dei Team loro affidati, con particolare attenzione al personale di nuova assunzione ed al supporto nel mantenimento dei livelli di produttività; c) definire in modo puntuale il ruolo degli OP di III° e IV° livello con funzioni di Specialist, nonché i piani di alta formazione loro riservati per l'acquisizione delle competenze necessarie;
3. ai fini di cui sopra si prevede un percorso di crescita professionale all'interno del I° livello, con progressiva acquisizione di competenze su prodotti di crescente complessità e focalizzazione del ruolo del Tutor verso un modello organizzativo orientato ai risultati del gruppo coordinato, composto - a regime - da OP di I° e II° livello. Viene altresì previsto il potenziamento della figura del IV° livello - denominato Group Leader - con l'obiettivo di garantire lo sviluppo dei risultati degli OP di zona ed il consolidamento delle risorse. Per un maggiore dettaglio del percorso e dei ruoli si rinvia all'Allegato 1 (pagina 8 slide presentazione) che si intende parte integrante del presente Verbale di Incontro.

4. le parti preso atto delle nuove attività svolte e di un aggiornamento dei ruoli intendono, in tal modo, procedere nel rispetto dell'attuale assetto contrattuale ed in vista del confronto in tema di inquadramenti relativi al Personale di cui alla Disciplina Speciale Parte Seconda in sede di rinnovo del CCNL, anche con verifiche semestrali su richiesta di una delle parti.
5. in ottica di maggiore coinvolgimento e trasparenza, le Parti confermano e rafforzano il percorso già in atto di informativa preventiva e confronto con le OO.SS. rispetto a quanto previsto dall'art. 146 CCNL 22.2.2017 in tema di sistema provvigionale.
6. le Parti intendono confrontarsi in sede di trattativa per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, circa il riconoscimento al personale addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione di un premio di risultato variabile (con modalità da definire), in deroga a quanto previsto dalla disciplina contrattuale nazionale all'art. 82 lettera O contrattazione aziendale.
7. come previsto dal punto 5, nel contesto dell'attuale struttura organizzativa e remunerativa degli OP e delle agenzie, potrà essere ulteriormente valorizzata la qualità della relazione con la clientela e il suo continuo miglioramento grazie all'attenzione e al "caring" della stessa; in ordine ad attività diverse dalla produzione, derivanti dall'evoluzione del modello operativo, formativo e di supporto alla vendita, anche in conseguenza della più elevata digitalizzazione dell'attività, l'azienda esprime la propria disponibilità al confronto per osservare l'evoluzione e gli impatti sul canale distributivo, anche a fronte dei rilevanti investimenti effettuati.
8. le parti concordano di estendere l'applicazione dell'art.159 CCNL responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione anche al personale appartenente all'op.
9. la riorganizzazione verrà avviata subito secondo modello allegato e procederà per steps nel corso del 2021 che saranno oggetto di informazione preventiva e confronto; si prevede fin d'ora un incontro di verifica nel luglio del 2021.

Generali Italia S.p.A.



I Coordinamenti della RSA FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA, FNA e SNFIA del Gruppo Generali

